

## Yaratıcı Kişilik İle İş Performansı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü The Relationship between Creative Personality and Job Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment

Duygu TAŞKIRAN <sup>a</sup> Osman BAYRAKTAR <sup>b</sup>

<sup>a</sup>İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. [duygu4@gmail.com](mailto:duygu4@gmail.com)

<sup>b</sup>İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye. [obayraktar@ticaret.edu.tr](mailto:obayraktar@ticaret.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

Yaratıcılık  
Kişilik  
Performans  
Psikolojik Güçlendirme

Gönderilme Tarihi 24 Eylül  
2023

Revizyon Tarihi 15 Aralık  
2023

Kabul Tarihi 20 Aralık 2023

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Amaç** – Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı ile ilişkisinin niteliğini anlamak ve bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün etkisini açıklığa kavuşturmak.

**Yöntem** – Araştırma imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışmakta olan 292 kişiye uygulanmıştır. Veriler Google Form aracılığı ile çevrimiçi anket ve yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın verileri "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği", "Bireysel İş Performansı Ölçeği", "Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma verileri doğrulayıcı faktör analizi, Pearson Korelasyon analizi ve çoklu etkileri incelemek üzere yapısal eşitlik modellemesine tabi tutulmuştur. İstatistiksel analizler için SPSS V.26 ve AMOS paket programları istihdam edilmiştir.

**Bulgular** – Analiz sonuçlarına göre, yaratıcı kişilik ile iş performansı, yaratıcı kişilik ile psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi bulunduğu dair temel hipotez desteklenmiştir.

**Tartışma** – Araştırma, yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün ilk defa incelenmiş olması nedeniyle literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Hipotezlerin kanıtlanmış olması hem başka araştırmacılar hem de uygulayıcılar için yol gösterici değer taşımaktadır. Araştırma, aynı model kullanılarak farklı sektörlerde tekrarlanabilir.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Creativity  
Personality  
Performance  
Psychological  
Empowerment

Received 24 September 2023

Revised 15 December 2023

Accepted 20 December 2023

#### Article Classification:

Research Article

**Purpose** – To understand the nature of the relationship between creative personality traits and job performance and to clarify the effect of the mediating role of psychological empowerment in this relationship.

**Method** – The research was applied to 292 people working in businesses operating in the manufacturing sector. Data was collected via online survey and face-to-face survey via Google Form. The data of the research were collected with the "Creative Personality Traits Scale", "Individual Job Performance Scale", "Spreitzer's Psychological Empowerment Scale". The data obtained were subjected to confirmatory factor analysis, Pearson Correlation analysis and structural equation modeling to examine multiple effects. SPSS V.26 and AMOS package programs were used for statistical analysis.

**Findings** – According to the analysis results, it was determined that there were statistically significant and positive relationships between creative personality and job performance, creative personality and psychological empowerment, and psychological empowerment and job performance. The basic hypothesis that psychological empowerment has a mediating effect on the effect of creative personality traits on job performance was supported.

**Discussion** – The research makes a unique contribution to the literature as it examines for the first time the mediating role of psychological empowerment in the effect of creative personality traits on job performance. Proving the hypotheses has a guiding value for both other researchers and practitioners. The research can be replicated in different sectors using the same model.

### Önerilen Atıf/Suggested Citation

Taşkiran, D., Bayraktar, O. (2023). Yaratıcı Kişilik İle İş Performansı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (4), 3048-3068.

## 1. GİRİŞ

Bu araştırmada, iş performansının bağımlı, yaratıcı kişiliğin bağımsız, psikolojik güçlendirmenin aracı değişken olduğu bir model oluşturulmuş ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. İş performansının, görev performans ve bağlamsal performans olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Görev performansı, bir çalışanın görev tanımı ile belirlenen iş sonuçlarını doğrudan etkileyecek davranışlarıdır. Bağlamsal performans ise, çalışanın görev tanımında olmamakla birlikte, örgütün başarısına katkıda bulunacak gönüllü davranışlarıdır (Goodman ve Svyantek, 1999). İş performansının hangi değişkenlerin etkilediği yüzlerce araştırmada ele alınmıştır. Konunun önemi dolayısıyla bundan sonraki araştırmalara konu olmaya devam edeceği de anlaşılmaktadır.

Yaratıcılık hakkında farklı görüşler olmakla birlikte; yaratıcılığın tanımı konusunda kabul görmüş en genel yaklaşım, yaratıcılığın özgün ve değerli şeyler üretme kapasitesi olduğudur (Gaut, 2010). Yaratıcılık; kişilik, süreç ve ürünle bağlantılı olarak üç boyutta değerlendirilmektedir (Onur ve Zorlu, 2017:1536). Bu çalışmada yaratıcılık, sadece kişilikle bağlantılı olarak ele alınacaktır. Literatürde, yaratıcı kişilikle iş performansı ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Çin'de yüksek teknoloji alanında faaliyet gösteren firmalarda yapılan bir çalışmada yaratıcı kişilik özelliklerinin çalışanların yenilikçi performansını pozitif yönde etkilediği hipotezi doğrulanmıştır (Zhou, 2021). Yine Çin'de yapılan başka bir araştırmada, proaktif kişilikle yaratıcı performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna erişilmiştir (Li vd., (2018). Türkiye'de yapılan bir araştırmada proaktif kişilik özelliklerinin görev performansını pozitif etkilediği belirtilmiştir (Mamak, vd. (2023).

Güçlendirme, insanların, örgütlerin ve toplumun kendilerini ilgilendiren konularda hakimiyet kazandıkları bir süreçtir. Psikolojik güçlendirme ise bireysel düzeydeki güçlendirmeyi ifade eder (Öztekin, 2022:113-114). Literatürde hem yaratıcı kişilikle psikolojik güçlendirme ilişkisini hem de psikolojik güçlendirme ile iş performansı ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Tekin, 2016; Ayoub vd., 2018; Rani, vd. (2021).

Psikolojik güçlendirme bir çok araştırmada aracı ilişki olarak da değerlendirilmiştir (Malik, vd. (2021); Kundu, vd. (2019); Gregory ve Albritton, 2010). Ancak literatürde, psikolojik güçlendirmenin, yaratıcı kişiliğin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın temel hipotezi, yaratıcı kişiliğin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün bulunduğu yönündedir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerle bu hipotez doğrulanmıştır. Araştırma sonuçlarının literatürdeki bu boşluğu doldurmada özgün katkısı olacağına inanılmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Yaratıcılık

Yaratıcılık konusuna yönelik ilgi 1950 yılında Amerika Psikoloji Derneği Başkanı J. P. Guilford' un yapmış olduğu başkanlık söylevi ile başlamaktadır (Baltacı, 2022:13). Yaratıcılık, insanların zekâ unsurlarını kullanarak yarattıkları yeni, benzersiz ve kişinin yaratma yeteneğine bağlı olarak ortaya çıkan herhangi bir ürüne dönüşmemiş kendine has sorun çözme basamakları olan zihinsel bir yetenektir (Beşkonak, 2021:32). Yaratıcılığın sadece doğuştan getirilebilen ve az kişide bulunan şey olarak kabul edilmesi yanılmalara sebep olan bir düşünce olmaktadır. Göz ardı edilerek önem verilmemiş ya da nasıl olsa kendini gösterir şeklinde bir bilinç ile göz ardı edilmektedir (Ataman, 1993:111). Yaratıcılık sürecinde önceden edinilmiş deneyimler kullanılsada, eski deneyimler ve edinilmiş öğretiler ile yeni bilgilerin birleşmesi durumu vardır. Yaratıcılık oluşumu bir "yapma ve oluş" sürecidir, oluş ise bir "değişim" dir; şimdikiye kadar olmayan ve olmamış bir şeyin yeniden biçimlenmesi anlamına gelmektedir (San, 2004:14). Yaratıcılık, bireylerin sahip oldukları veya sahip olmadıkları tek bir güç değil, çok yönlü bir güçtür. Çok farklı zihinsel işlevleri, farklı fiziksel ve bilişsel becerilerin birleşimini, kişilik özelliklerinin de etkilerini birlikte barındırmaktadır (Robinson, 2008:159). Yaratıcı birey, farkındalığa ulaşmış, davranışsal ve bilişsel düşünceye önem veren, kendini sorgulayan, hayatı olduğu gibi kabullenmeyen, problemlere çözüm konusunda üretkendir. Edindiği veya önceden sahip olduğu bilgilere eleştirel bakan kişilerdir. Bildiklerini duygularıyla bir araya getirerek sentez yapabilir ve çevreye yansıtabilmektedir (Dinçeli, 2020:43).

Yaratıcılığa kuramsal açıdan baktığımızda;psikoanalitik kuramı geliştiren Freud, bilinçdışının, organizmayı yönlendirdiğini düşünmektedir. Cinsellik ve saldırganlaşan tepkiler bu uç davranışların örneklerini ifade etmektedir. Ona göre, toplumların baskıcı tarzı ile hazzı arayan insanın tarzı birbiri ile uyumsuzdur. Freud, bu zıt yaşayan bilinçler için bir dizi savunma mekanizması önermektedir. Ancak, bu mekanizmaların başarılı şekilde organize olması, toplum tarafından kabul edilebilecek çözümlerin bulunmasına bağlıdır (Çelebi Öncü, 2020:19-20). Hümanist kuramcılarında Maslow'a göre yaratıcılık, olumlu ve olumsuz duyguların kökenleri ve ideal varoluş biçimleri anlatılmaktadır. Bu aşamaların en başında fizyolojik gereksinimler daha sonra sırası ile güvenlik, aitlik, başarı-saygınlık gereksinimi ve piramidin en üst kısmına kendini gerçekleştirme gereksinimi bırakarak beş aşamadan oluşan gereksinim piramidini oluşturmaktadır (Durmuş, 2022:53). Gestalt kuramında yaratıcılık kavramı yerine "üretken düşünme" ve "problem çözme" terimleri kullanılmaktadır. MaxWertheimer'e göre yaratıcı düşünce, sorulan sorunun çeşitliliği ve soruların yapılandırılması sonucu oluşmaktadır. Yaratıcı düşünme sırasında, sorunlar temel soruna indirgenmeli, ana sorun yapısal olarak netleştirilmeli, sorunun çözümü bireylerde saklı olduğundan, uygun sorular ile sorunun gereksiz ve önemli bölümleri birbirinden ayrı tutularak istişare edilmeli ve doğruluk kısmi doğruluk esas alınarak çözüm üretimlidir(Celep, 2020:27). Gestalt psikologlarından farklı olarak, Piaget'in bilimsel gelişim kuramı, zekâya özgü olan yapıları tanımlama ve analiz etme konularına odaklanmıştır. Piaget'ye göre bilişsel ve davranışsal yapılar en gelişmiş ve temel haliyle 'içselleştirilmiş' ve 'tersine çevrilebilen' eylemleri içeren basamaklardan oluşmaktadır (Mert, 2007:33). Çağrışım kuramını ortaya atan Mednick, yaratıcı çözümlerin olumlu rastlantı (serendipity), benzerlik (similarity) ve aracılık (mediation) yoluyla ortaya çıkabileceğini savunmaktadır. Uyarıcılar, istenen çağrışımsal öğeleri bir rastlantı sonucu yan yana getirerek yaratıcı süreci oluşturmaktadırlar (Altın, 2010:11).

GrahamWallas (1926)'a göre yaratıcı düşünme sürecinin hazırlık, kuluçka, aydınlanma ve doğrulama olmak üzere dört aşaması bulunmaktadır (Emir vd., 2004:108). Hazırlık aşamasında, yeni bir bakış açısı kazanılır, bilgi ve ihtiyaç listesindeki ürünler toplanmaktadır (Ersay Önal, 2021:53). Kuluçka aşamasında bilinç kontrolü yoktur, bu nedenle daha özgün ve mantıktan uzak görüşler ortaya çıkmaktadır. Kişinin zihninde aydınlanma döneminde çözüme yönelik düşünceler ortaya çıkar ve daha sonra sonuca ulaşmada kişisel bilinç mantık ile birleşerek doğru ve yanlış tekrar mukayese edilir (Dinçeli, 2020:45). Aydınlanma aşamasında girişimcinin aklındaki düşünce birdenbire somut hale gelmektedir. Yaratıcı kişinin üzerinde çalıştığı konu ya da sorunun çözümü keşfedilmektedir (Arslantaş, 2001:19). Aydınlanma kısmı, kuluçka evresinde derlenen bilgilerin farkına varılmadan, beklenmedik bir zamanda zihinde çözülmesi aşamasıdır (Tuzcu, 2020:44). Doğrulama aşaması ise cesaret, azim ve disiplin gerektiren en zor aşamadır. Bu aşamada üretilen fikirlere son hali verilmektedir (Öner, 2003:36).

## 2.2. İş performansı

Performans, birim zamanda üretilen hizmet ve malların toplamıdır ve fonksiyonlarına göre "etkinlik", "verim", "çıkıtı" terimleri ile ifade edilmektedir. Kişinin yetenek ve motivasyonu ile ortaya çıkan etkileşim olarak da tanımlanmaktadır (Avunduk, 2016:67). İş performansı ile ilgili literatürde en yaygın karşılaşılan tanım Rousseau ve McLean (1993) tarafından, "çalışanlara verilen ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba" olarak belirtilirken, Borman ve Motowidlo'ya (1993) göre ise "iş performansının, çalışanların işleri için gösterdikleri faaliyetlerin toplamı" şeklinde vurgulanmaktadır (Başaran, 2016:30). İş performansı sadece çalışanları etkileyen bir durum değildir. Çalışanların kişisel özellikleri, becerileri, yetenekleri ve işi başarıya arzusu ile yalnızca çalışan birey değil aynı zamanda yöneticinin de bu isteği hareket geçirme, elindeki yetenekleri kullanabilme, çalışma ortamını uygun hale getirme gibi etkenlerde iş performansına etki etmektedir (İyigün, 2014:39-40). Çalışanların iş performansını etkileyen psikolojik baskı, çalışma koşulları, çalışanların karanlık lider davranışlarını algılama biçimleri, aynı işe farklı ücretlerin ödenmesi gibi birçok faktör bulunmaktadır. Araştırmalar sonucunda iş performansı farklı iki ana boyut olarak ele alınmaktadır (Mucır, 2022:17). Görev performansı, organizasyonunun temel faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için kaynakları ve materyal desteğini sağlama aşamasını ifade etmektedir. Ayrıca teknolojik destek sağlayarak işin gerekleri doğrultusunda iş görenlerin yaptıkları faaliyetleri organize etmektir (Yangın, 2017:122). Bağlamsal performans, işvereni koruma ve destekleme, diğer çalışanlarla işbirliği ve yardımlaşma içinde olma, fazla

çalışmaya gönüllü olmak ve isteğe bağlı faaliyetler yapmak gibi davranışları içermektedir (Bayraktar Gülsevgi, 2021:28). Bağlamsal performans beş etken etrafında şekil alan bir kavramdır. Bunlardan ilki personelin görev tanımını bir yük olarak değil gönüllü olarak benimsemesidir. Sistematik bir başarı için gerekli motivasyonun ve istekliliğin devam etmesi bu olgusunun ikinci etken maddesini oluşturmaktadır. İşin benimsenmesi sağlayan bu maddelerin ardından ise başkalarına yardım ve destek maddesi gelmektedir. Dördüncü etken olarak örgütün kural ve normlarının benimsenmesi önem arz etmektedir. Son olarak işletmenin vizyonunun kabullenilmesi, benimsenmesi ve açıkça savunulması bağlamsal performansın etken maddesidir. Bugün, insanlık tarihinde hiç olmadığı kadar çok karar verme, çok boyutlu düşünme, yaratıcı ve eleştirel düşünme olmamıştır. Eğitim kurumları bu değişime katkı sağlayabilen, değişimin gerektirdiği mevcut durumlardan yeni bilgiler üretebilen, yaratıcı ve eleştirel düşünebilen bireylerin yetişmesine katkı sağlayan örgütler olmalıdır. Etken maddelerden de anlaşıldığı üzere bağlamsal performans ücret karşılığında çalışmanın ötesine geçip örgütü sosyal ve psikolojik açıdan desteklemeyi amaçlamaktadır (Doğan , 2020:35).

İş performansının değerlendirilmesi sürekli olarak değişen bir işlemdir. Çalışan başarısı hakkında bilgi sahibi olmak için bazı ölçümlere ihtiyaç olmaktadır. Çalışan başarısının belirlenerek geliştirilmesi bir örgüt için amaçlara ulaşılması konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Düzeyler belirlenirken, çalışanların beklendiği gibi ne kadar iyi performans gösterdiğini belirlemek için çalışmalar yapılmaktadır. Bu dinamik sürecin sonunda bazı ihtiyaçlar ve uyulması gereken stratejiler oluşmaktadır. Örneğin, eğitim ihtiyacının planlanması, ne tür gelişim aktivitelerinin uygulanacağı ile ilgili bir içerik belirlenir ve bu gelişmedeki ihtiyaçlar net bir şekilde tanımlanmaktadır (Akgün, 2009:44-45). İşletmenin amaçları, örgüt iklimi ve fiziksel koşullar performansı etkileyen örgütsel faktörlerdir. Fiziksel etkenler aydınlatma, havalandırma, ısı ve gürültü gibi unsurları içerir. Örgütsel amaçlarla ilgili faktörler ise örgüt amaçlarının genellikle açık, gerçekçi ve yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. Performansı olumsuz yönde etkileyen örgütsel faktörler başında iş bölümünün yanlış yapılmasından kaynaklanan zaman problemi, gerekli iş düzenlemelerinin yapılmaması, örgüt içi iletişim eksikliği, işin başarılmasını sağlayacak araç gereçlerin ve teknik imkanların yetersizliği, işbirliği eksikliği, otorite eksikliği, çalışanlardan yetenek ve bilgilerinin üstünde başarılar beklenmesi gelmektedir (Alkan, 2014:51-52).

### 2.3. Psikolojik Güçlendirme

Güçlendirme çalışanlara “güç” vermeyi ifade eden bir kavramdır (Yürür ve Demir, 2011:312).Güçlendirme, çalışanların kendi amaçlarını belirleyebilmelerini, karar verebilmelerini ve kendi yetki ve sorumluluk alanlarındaki sorunları çözebilmelerini sağlayan bir süreçtir. İnsanda var olan şeylerin bir sorunu çözme aşamalarını üretmek için yeterli kafi gelmediği zihinde tartışıldığı ve farkında olunmayan bir süreçtir (Öğüt vd., 2007:165). Conger ve Kanungo (1988), güçlendirmeyi, üstlerin astları ile yetkiyi paylaştığı bir durum olarak tanımlayan diğer birçok yazardan farklı bir yorum sunmaktadır.Bu araştırmacılar, yetkilendirmeye motivasyonel bir bakış açısıyla yaklaşmaktalar. Yetkilendirmeyi, yetkiyi üstle paylaşmak yerine, astlara bir fırsat sağlamak üzere kullanmayı savunmuştur. Böylece onları güçlendirmenin bu strateji ile olabileceğini değerlendirmişlerdir. Güçlendirmede yönetim temelli uygulamaları, olması gereken koşullardan bir tanesi olarak gören Conger ve Kanungo (1988), bu uygulamaların tek başına yeterli olmadığı ve tek başına değerlendirilmesinin yanlış olduğu ve çalışanı kısıtlanmış yönlü olarak güçlendireceğini ileri sürmüşlerdir. Güçlendirme süreçlerinde genel olarak yöneticilerin karar verme sürecini kolaylaştırmak için metotlarını değiştirmeleri gerekir. Kurum yöneticilerinin yalnızca kararlar alması ve bu kararların nasıl uygulanacağını çalışanlara bildirmesi yerine, çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk vermesi daha etkili olacaktır (Koptagel Çeltek, 2021:17).

Bu yaklaşım ilk olarak Conger ve Kanungo tarafından ele alınmış ve daha sonra Thomas ve Velthouse(1990) ve Spreitzer(1995) tarafından geliştirilmiş ve literatürde güçlendirme konusunda yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme olmak üzere iki yaklaşım ortaya çıkmıştır.

Yapısal güçlendirme, çalışanların örgütteki katılımını kısıtlayan, pasifleştiren ve güçsüzleştiren yapısal bileşenleri düzenleyerek, yönetici kıdemli denem kişilerin astlarına bilgi ve gücü aktarmasıdır. Bu süreç, üst yönetimden orta yönetime, orta yönetimlerden de alt yönetime görev alanlara kadar bilgi ve yetki dağıtımı bu süreçte gerçekleşmektedir (İhtiyaroğlu, 2017:362).

Conger ve Kanungo (1988), psikolojik güçlendirme kavramını ilk kez ele almıştır. İçsel motivasyonun arttırılması ile ilgili kavramlar psikolojik güçlendirmeyi anlatmak için kullanılmaktadır. Bu düşünürler güçlendirmeyi çalışan algılarının üzerinde duran bir yaklaşım ile açıklamaya çalışmışlardır (Uncuoğlu Yolcu ve Çakmak, 2017:427). Thomas ve Velthouse (1990:666-681) tarafından geliştirilen bilişsel modele göre psikolojik güçlendirme, çalışanların kendisini desteklenmiş hissedip hissetmediğine ilişkin algısı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca güçlendirmenin çalışanları motive etmede önemli bir yeri olan bilişsel ve davranışsal değişim ile ilgili olduğunu açıklamışlardır (Kesen, 2015:6532). Psikolojik güçlendirme bir kişinin işini anlamlı bulması, işlerinin nasıl yapılacağına dair fikirlerinin belirli olması, kendince yaptıkları ve yapacakları üzerinde yeterli hissetmesi konularını ifade etmektedir (Kılıç Aksoy ve Çiçek, 2021:394). Psikolojik güçlendirme çalışan algısına dayanmaktadır; güçlendirme bir çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissettiği ölçüde mevcuttur (Batuk Turan, 2018:101).

Conger ve Kanungo'nun(1988) izlediği yolu sürdüren Thomas ve Velthouse(1990) güçlendirmeyi, kişinin çalışma ortamındaki rolünün değerlendirilmesine dayanan dört farklı boyuttan oluşan ve desteklenen birmotivasyon biçimi olarak kavramsallaştırmışlardır. Söz konusu dört boyut ise anlam, yetkinlik, özerklik/otonomi ve etki olarak tanımlanmaktadır (Özaslan, 2018:170). Anlam, bireyin kendi standartları ve idealleriyle iş amaç ve hedeflerinin değeri arasındaki ilişki ile ilgili olarak değerlendirilmesi, bununla birlikte bireyin işine olan tutkusudur (Fırın, 2020:14). Yetkinlik, kişinin yapması gereken işlerini etkili bir şekilde tamamlama konusunda kendilerine ve yeteneklerine duyduğu güven düzeyiyle ilgilidir. Öz yeterlilik veya yetkinlik, bir kişinin bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine inanması anlamına gelmektedir (Arslan, 2019:80). Özerklik-otonomi (seçim) çalışanın bir işi başlatma, devamlılığı için çaba gösterme, sorunsuz sürdürebilme ve gerekli durumlarda öncelik kullanabilme özgürlüğüne sahip olmasıdır(Akkoç, 2019:12). Etki, bir kişinin iş ortamındaki stratejik, yönetsel veya liderlik faaliyetlerini ve bu faaliyetlerle ilişkili sonuçları etkileme yeteneği olarak bilinmektedir (Kılıç, 2019:43). Bu dört boyut birlikte olduklarında, kişinin psikolojik durumu olarak güç ve kontrol ihtiyacının tatmin edildiği duygusunu ortaya çıkarmakta, böylece kişinin kendini güçlendirilmiş hissetmesini sağlamaktadırlar (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003:135).

Çekmecelioğlu ve Eren, (2007)' de psikolojik güçlendirmenin ve yaratıcı kişilik davranışı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirtmektedir (Gündüz Çekmecelioğlu ve Eren, 2007:13). Araştırmalara göre psikolojik güçlendirmenin; iş performansı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel yenilikçi davranışlarla pozitif yönlü; iş stresi ve işten ayrılma düşüncesi ile negatif yönlü ilişkileri olduğu verilerine ulaşılmıştır (Işık ve Yasım, 2017:1584). Spreitzer, psikolojik güçlendirmenin temel girdilerini; kontrol odağı, benlik saygısı, bilgiye erişim ve performansa dayalı ödül sistemi olarak değerlendirir. Bu dinamikler kişilere kendileri hakkında farkındalık sağlamaktadır. Bu özelliklerle benlik saygısı ve kontrol odağı, insanların çalışma ortamlarıyla ilgili olarak kendilerini görme biçimlerini şekillendirir (Altındış ve Özutku, 2011:165). Örgütlerde yenilik veya etkililik, çalışanın işine beslediği duygularla ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanın işle ilgili hissettiği duygular; işine olan saygı, bilgi ve kaynaklarla iyi etkileşimde olma, güçlü kontrol yeteneği ve başarıların adil ödüllendirilmesi sonucu kişiye gelen çalışma isteği ile doğru orantılıdır. Çalışma isteği olan birey, çalıştığı işte de yüksek tatmin düzeyini elde etmiş demektir. İşine yönelik ve çevre ile kurduğu iletişimde olumlu duygularla hareket eder. Zamanla, bu güç çalışanlara sosyal isteklilik ve istikrar sağlayabilmektedir (Demiray, 2018:19).

### **3..HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI**

#### **3.1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile İş Performansı İlişkisi**

Kişilik ve performans ilişkisi üzerine yönelik gerçekleştirilen çalışmalar iki kısımda incelenerek bilgi verilmiştir. İlk çalışmalar 20. yüzyılın başlarından 1980'lerin ortalarına kadar yapılan çalışmaları içermektedir. Bu çalışmalarda, kişilik ile performans arasında, araştırmanın yönünü değiştirebilecek anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Daha sonraki çalışmalar 1980'lerin ortalarından itibaren başlayan dönem olup, büyük ölçüde beş faktör ve benzeri modellere dayandığından anlamlı etkiler içermektedir (Özdemir, 2015:45). Çalışanların iş performansı, insan davranışının diğer tüm yönleri gibi, bireyin kişisel özelliklerinin ve içinde buldukları koşulların ortak bir işlevidir. Başarılı çalışanlar, olumlu müşteri etkileşimleri yoluyla son teslim tarihlerini karşılar, satış yapar ve markayı oluşturur. Çalışanlar düşük performans gösterdiğinde, tüketiciler firmanın kendi ihtiyaçlarına kayıtsız kaldığını ve yardım için başka bir yeri arayacağını düşünür. Etkili bir şekilde performans gösteren çalışanlar, işleri ilk seferinde düzgün bir şekilde yapmaktadırlar. Kişisel davranışları

sadece kişinin kendinden gelmemekte, günlük ve geçmiş deneyimleri, otomatik kişilik özellikleri de kişi davranışlarını oluşturur. Her davranış çeşidi çalışan davranışını da ifade eder, her çalışan bu farklı özellikleri ile örgütte var olur (Yelboğa, 2006:203).

Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma literatürde henüz tanımlanmamıştır. Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H1: Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

### **3.2. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Güçlendirmenin İlişkisi**

Düşünme yaratıcılığın temelini oluşturan eylemdir. Yaratıcı kişiliğin ortaya çıkmasında kişinin düşünme eylemi olmazsa olmazdır. Hayal gücü de, düşünceyi oluşturan en önemli faktörden birisidir. Kişinin içinde bulunduğu ortam ve psikolojik etkiler hayal gücünü harekete geçiren ve etkileyen bilişsel değişkenlerdendir (Çöp ve Topçu, 2019:2355). Bireyin edinmiş olduğu veya otomatikleşen kişilik özellikleri güçlendirmeyi şekillendirmekte ve bunun sonucunda çalışan davranışını motive etmektedir (Aydoğmuş, 2011:87). Kişilik özellikleri, bireylerin çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını, duygusal ve davranışsal tepkilerini etkilemektedir. Bu aşamada, çalışanın kişisel algısıyla ilişkili olan psikolojik güçlendirme kavramı gündeme gelmektedir (Fırın, 2020:41).

Yaratıcı kişilik özellikleri ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma literatürde henüz tanımlanmamıştır.

Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H2: Yaratıcı kişilik özellikleri ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

### **3.3. Psikolojik Güçlendirme ile İş Performansı İlişkisi**

Sigler&Pearson (2000), güçlendirme ile performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki göstermeye çalışmıştır. Thomas&Tymon (1994) araştırmalarında, bir örgütte çalışanların iş performansı üzerinde daha fazla söz söylemenin olumlu etkilerinin olduğunu belirtmektedir. Karar alma sürecine katılma hakkına sahip olmanın daha yüksek iş performansı göstermelerini sağlayacağını söylemektedir. Ayrıca, sonuçlar psikolojik güçlendirmenin dijital yeterlilikler ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışmanın bulguları, kurumsal hedeflere ulaşmada dijital yetkinliklerin ve bunları geliştirmenin önemini vurgulamaktadır (Kanbur, 2018:150).

Kanbur (2018), savunma sektöründe uçak ve parçaların bakım, onarım ve revizyon faaliyetlerinde bulunan 213 kamu kurumu çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Kanbur, 2018:147). Erdem ve diğerleri (2016), TRB-2 bölgelerindeki (Van, Hakkâri, Bitlis, Muş) halk eğitim müdürlüklerinden 437 çalışanın katılımıyla yapılan bir analizde, psikolojik güçlendirmenin boyutlarının (anlam, yetkinlik, etki, özerklik) iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğunu tespit etmişlerdir (Erdem vd., 2016:161).

Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H3: Psikolojik güçlendirme ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

### **3.4. Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü**

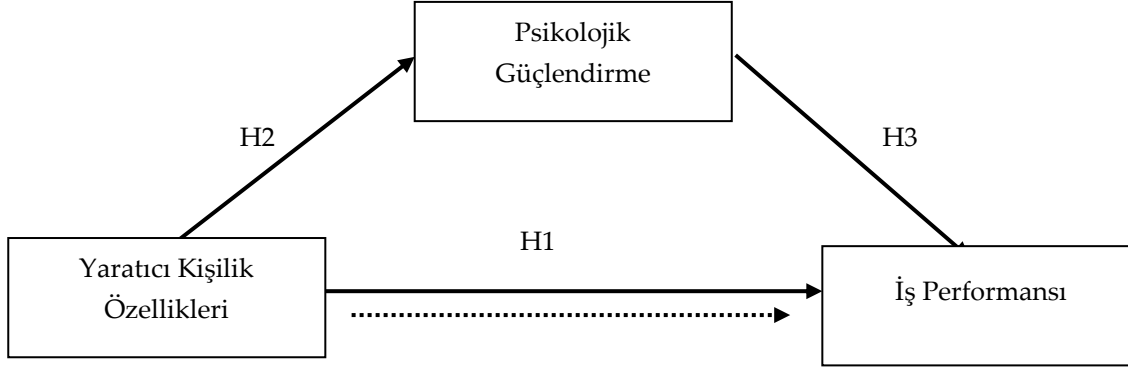
Literatürde psikolojik güçlendirmenin birçok değişkenin ilişkisinde aracılık rolünün araştırıldığı görülmektedir. Hizmetkâr liderlik ve işe adanmışlık arasındaki ilişkisi (Özbezek, 2022), kişisel öğrenme ve yaratıcılık arasındaki ilişkisi (Şimşek & Öztürk, 2020), öz yeterliliğin yaratıcı kişilik üzerine etkisi (Çöp & Topçu, 2019), lider üye etkileşiminin işe adanmışlık üzerindeki etkisi (Öztürk Çiftçi, 2019), iş karakteristikleri, iş becerikliliği ve kişiye özgü anlaşmalar ile performans ilişkisi (Miser, 2022), psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün araştırıldığı tez ve makalelerden bazılarıdır.

Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H4: Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü vardır.*

## 4. YÖNTEM

### 4.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli

### 4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, örgütsel yenilik ve performansa katkı sağladığına inanılan yaratıcı fikirlerin geliştirilmesinde iş performansının etkisini ortaya çıkartmak, bu etkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü belirlemek ve çalışanların yaratıcı kişilik, iş performansı gibi algılarının demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçlar dışında yaratıcı kişilik, iş performansı ve psikolojik güçlendirme algılarının demografik özelliklere göre değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır.

### 4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın katılımcıları, İstanbul ilinde faaliyet gösteren KOBİ tanımına uygun olan şirketlerde görev alan beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı şirketler arasında; çeşitli departmanlarda ve kıdem seviyesinde bulunan katılımcılar hedef alınmıştır. Araştırma esnasında yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olduğu düşünülen ve olabildiğince çok sayıdaki insanın katılım sağlaması hedeflenmiştir. Katılımcıların mümkün olduğunca ilk başta sayıca fazla tutulması, elde edilecek verilerinde çokluğunu ifade eder. Bu sayede fazla örneklem sayısı ile hareket edilmiş olur. Bu yapılacak analizler için bir artıdır. Anket soruları anketörlere Google Form aracılığı ile çevrimiçi anket ve yüz yüze anket yöntemi ile ulaştırılmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle yapılan çalışmada 292 anket analize uygun nitelikte bulunmuştur.

Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine dair literatürde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Modeldeki parametre sayısını esas alan yaklaşıma göre, örneklem büyüklüğünün tahmin edilecek parametre sayısının en az 10 katı olması gerekmektedir. Mutlak değeri esas alan yaklaşıma göre, Genel kural olarak 150'nin altındaki veriler YEM analizi için uygun değildir (Gürbüz, 2019: 30). Her iki yaklaşımı göre de 292 adet veri YEM analizi için yeterlidir.

Araştırma verileri Mart 2023 – Nisan 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin etik ilkelere uygun olduğuna dair İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan, 27.02.2023 tarih ve E-65836846-044-280117 sayılı yazı ile onay alınmıştır.

### 4.4. Veri Toplama Süreci ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Verilerin toplanmasında yaratıcı kişilik, iş performansı ve psikolojik güçlendirme değişkenlerini ölçmek için üç ölçek kullanılmıştır. Ayrıca, anketi cevaplayanların demografik özelliklerinden; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve çalıştıkları mevcut pozisyonlarını tespit etmek için 6 adet soruya yer verilmiştir.

*Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği.* Çalışanların yaratıcı kişilik özelliklerini ölçmek için "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması" adlı Feyzullah Şahin ve Şahin Danışman (2017)'nin araştırmasındaki Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği 4 alt boyut (amaç yönelimlilik:5, içsel motivasyon:5, kendine güven:3, risk alma:4) ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır.

*Bireysel İş Performansı Ölçeği.* Bireysel iş performansı ölçeği Nagihan Köroğlu Kaba ve Havva Öztürk (2021)'ün "Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması" adlı araştırmasındaki Bireysel İş Performansı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bireysel İş Performansı Ölçeği 2 alt boyut (görev performansı: 5, bağlamsal performansı: 5) ve toplam 10 maddeden oluşmaktadır.

*Psikolojik Güçlendirme Ölçeği.* Psikolojik güçlendirme yaklaşımını değerlendirmek üzere "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri" adlı Olca Sürgevil, Ebru Tolay ve Mert Topoyan (2013) 'ın hazırlamış olduğu Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden yararlanılmıştır. Psikolojik güçlendirme ölçeği 4 alt boyut (anlam: 3, yeterlilik:3, özerklik:3, etki:3 ) ve toplam 12 soru ile ölçülmüştür.

#### 4.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS V.26 ve AMOS yazılımları kullanılarak gerekli testler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin faktör yapısını ölçmek ve ayrıca yapısal geçerliliği konusunda uyumu görebilmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenilirlikler hakkında bilgi edilmiş ve hesaplanan güvenilirlik değerleri "Cronbach's katsayısı  $\alpha$ " hesaplanmıştır. Çalışmamızın analizinde Kruskal-Wallis testi, ölçekler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi ve çoklu etkileri incelemek üzere yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Tüm testlerde, istatistiksel güvenilirlik düzeyi olarak %95 seviyesi kabul edilmiştir.

### 5. BULGULAR

#### Betimsel istatistikler

##### 5.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Sosyal bilimlerde ölçek güvenilirliği için Cronbach's Alpha değerinin 0.70'in üzerinde olması beklenmektedir (Taber, 2018). Bütün ölçeklerin Cronbach's  $\alpha$  değeri = 0.70'in üzerindedir. Bu sonuç faktörlerin iç geçerliliklerinin uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçların güvenilirliğini değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) bağlamında kullanılan iki önemli ölçüt, bileşik güvenilirlik (CR) ve ortalama varyans çıkarımı (AVE) olarak bilinmektedir. CR değeri 0 ile 1 arasında değişir ve daha yüksek değerler daha fazla güvenilirliği göstermektedir. Genellikle kabul edilebilir bir CR eşiği 0.70 veya daha yüksektir. AVE değerleri 0 ile 1 arasında değişir ve yüksek değerler daha iyi güvenilirliği göstermektedir. Genellikle kabul edilebilir bir AVE eşiği 0.50 veya daha yüksektir (Cheung vd. (2023). Tablo 1'de yer alan Cronbach Alpha güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin alt boyutları (Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven, Risk Alma) ve Bireysel İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları (Görev Performansı, Bağlamsal Performans) için elde edilen  $\alpha$  değerleri 0,70 ve üstündedir. Bu durum, bu ölçeklerin maddeleri arasında tutarlı bir şekilde ölçüm yapabildiğini gösterir ve iç tutarlılık açısından yeterli olduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca, *Psikolojik Güçlendirme Ölçeği*'nin alt boyutları (Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki) için elde edilen  $\alpha$  değerleri de 0,70 üzerindedir. Bu da bu ölçeğin alt boyutlarının maddeleri arasında tutarlı bir şekilde ölçüm yaptığını ve iç tutarlılık açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösterir.

**Tablo 1.** Cronbach Alpha Güvenirlik Analizleri Sonuçları

| Ölçek                                      | Alt Boyutlar     | Madde | $\alpha$ | CR   | AVE  |
|--|------------------|-------|----------|------|------|
| Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) | Amaç Yönelimli   | 5     | 0,70     | 0,70 | 0,60 |
|  | İçsel Motivasyon | 5     | 0,74     | 0,71 | 0,61 |
|  | Kendine Güven    | 3     | 0,74     | 0,71 | 0,61 |
|  | Risk Alma        | 4     | 0,72     | 0,70 | 0,60 |
|  | YKÖÖ             | 17    | 0,73     | 0,71 | 0,61 |



|                                       |                      |    |      |      |      |
|---------------------------------------|----------------------|----|------|------|------|
| Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPA) | Görev Performansı    | 5  | 0,83 | 0,78 | 0,71 |
|                                       | Bağlamsal Performans | 6  | 0,86 | 0,76 | 0,72 |
| BİPA                                  |                      | 11 | 0,84 | 0,79 | 0,72 |
| Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ)   | Anlam                | 3  | 0,84 | 0,79 | 0,72 |
|                                       | Yetkinlik            | 3  | 0,82 | 0,76 | 0,70 |
|                                       | Özerklik             | 3  | 0,70 | 0,71 | 0,69 |
|                                       | Etki                 | 3  | 0,71 | 0,70 | 0,69 |
|                                       | PGÖ                  | 12 | 0,81 | 0,76 | 0,70 |

Sonuç olarak, tüm ölçeklerin iç tutarlılığı, Cronbach Alpha değerlerinin 0,70 üzerinde olmasıyla yeterli düzeydedir. Bu bulgular, ölçeklerin güvenilirliğini desteklemekte ve araştırma sürecinde kullanılan bu ölçeklerin sonuçların geçerli ve güvenilir bir şekilde elde edilmesine katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Ayrıca tablodaki ölçeklerin CR ve AVE değerleri incelendiğinde, bu değerlerin iyi olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilir ve geçerli bir şekilde kullanılabilirliğini göstermektedir.

## 5.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir. Literatürde hangi raporlanacağı konusunda bir mutabakat bulunmamaktadır. Gürbüz (2019), geniş örneklem kullanıldığında ( $N > 250$ );  $\chi^2$  ve buna ait p değeri,  $\chi^2/df$ , CFI, SRMR ve RMSEA değerlerinin raporlanmasını yeterli olduğunu belirtmektedir. Tablo 2’de bu araştırmada raporlanan uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir eşik değerleri gösterilmiştir.

**Tablo 2.** YEM’de kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

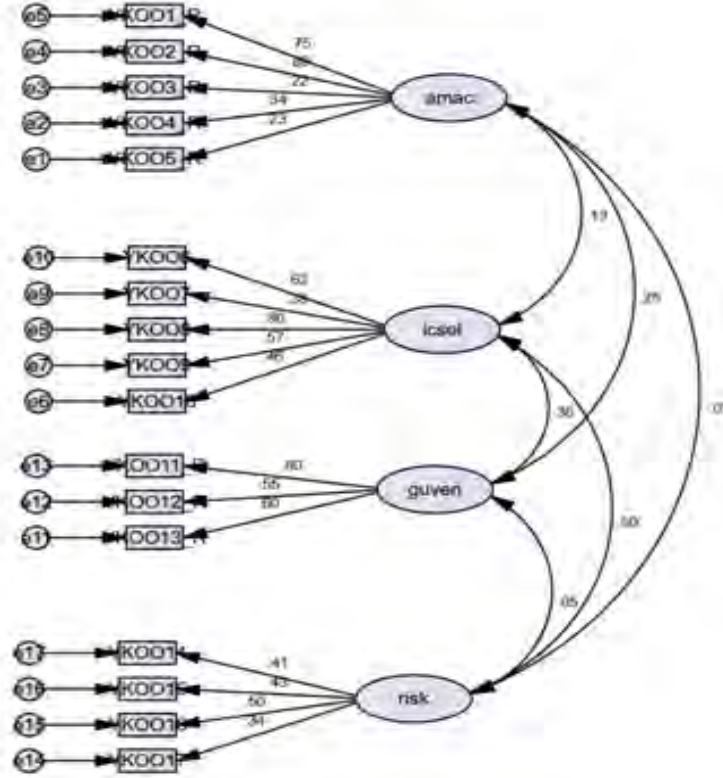
| İndeks      | Açıklama   | İyi uyum  | Kabul edilebilir      |
|-------------|--|-----------|-----------------------|
| $\chi^2$    | Önerilen model ile verilerin uyumunu test eder   | $p > .05$ |                       |
| $\chi^2/df$ | $\chi^2$ değer örneklemeden etkilendiğine serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuçlar verir          | $< 3$     | $3 < (\chi^2/df) < 5$ |
| RMSEA       | Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu gösterir.  | $< .05$   | $< .08$               |
| SRMR        | Evrene ait kovaryans matrisi ile örnekleme ait kovaryans matrisi arasındaki artık kovaryansları test eder    | $< .05$   | $< .08$               |
| CFI         | Serbestlik dercesi ve örneklem büyüklüğünü dikkate alarak test edilen modeli temel modele göre karşılaştırır | $> .95$   | $> .90$               |
| NFI         | CFI’den farklı olarak $\chi^2$ dağılımının gerektirdiği şartlara bağlı olmaksızın karşılaştırır              | $> .95$   | $> .90$               |
| GFI         | Model uyumunu örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak test eder   | $> .95$   | $> .90$               |

df: Degree of freedom; SRMR: Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; CFI: Comparative Fit Index; NFI: Normed Fit Index; GFI: Goodness of Fit Index

Kaynak: (Gürbüz, 2019: 34).

### 5.2.1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

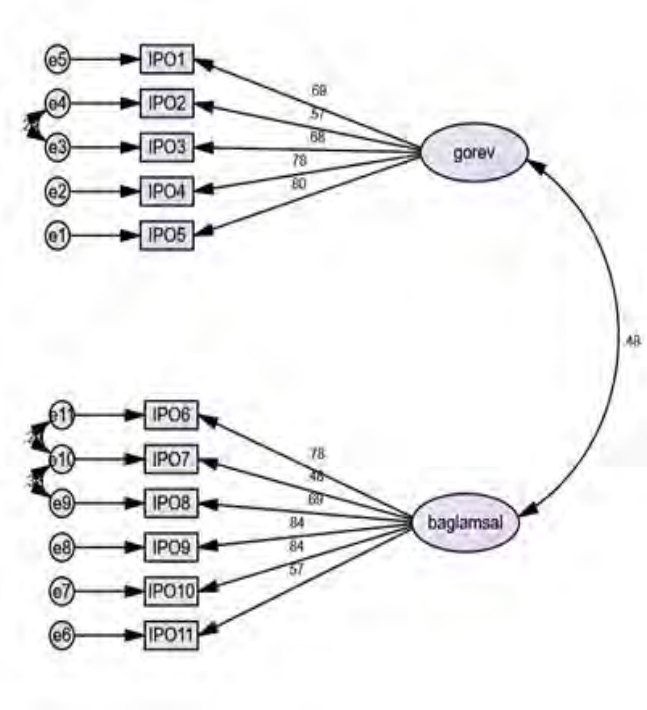
İç tutarlılıkların yeterli bulunmasından sonra doğrulayıcı faktör analizi sonucuna geçilmiştir. Analiz sonuçlarına dayanarak model indeksi değerleri;  $\chi^2=194,55$ ;  $df=113$ ;  $\chi^2/df=1,69$ , RMSEA=0,04, NFI=0,88, CFI=0,90, GFI=0,93, SRMR=0,04. Yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği incelendiğinde (Şekil 2), Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin dört alt boyutu olan Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven ve Risk Alma faktörlerinin arasındaki ilişkileri gösteren bir yapısal modelin olduğu görülmüştür. Model indeksi değerleri sonuçlarına bakıldığında, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin, veri setiyle iyi bir uyum sağladığı söylenebilir. Bu bulgular, ölçeğin dört alt boyutunun birbirleriyle ilişkili olduğunu ve bu faktörlerin bireylerin yaratıcı kişilik özelliklerini ölçmede etkili olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) İlişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri (amaç=AmaçYönelimli, içsel=İçsel Motivasyon, güven=Kendine Güven, risk=Risk Alma)

### 5.2.2. Bireysel İş Performansı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

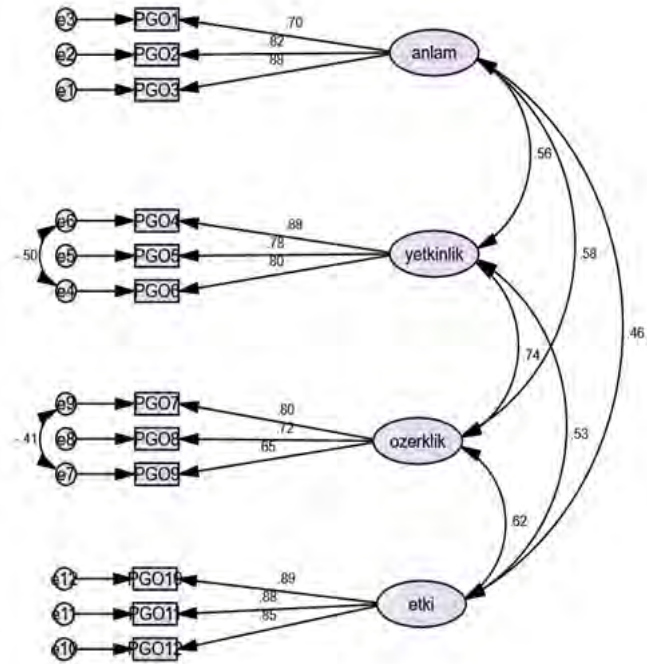
Analiz sonuçlarına göre, model indeksi değerleri;  $\chi^2=91,28$ ;  $df=40$ ;  $\chi^2/df=2,28$ , RMSEA=0,05, NFI=0,94, CFI=0,96, GFI=0,95, SRMR=0,04 olarak çıkmıştır. Model indeksi değerleri sonuçlarına göre, Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) için yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen modelin, veri setiyle iyi bir uyum sağladığı söylenebilir. Bu sonuçlar, ölçeğin Görev Performansı ve Bağlamsal Performans olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğunu ve bu faktörlerin bireylerin bireysel iş performansını ölçmede etkili olduğunu göstermektedir (Şekil 3).



Şekil 3. Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) ilişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri (gorev=Görev Performansı, bağlamsal=Bağlamsal Performans)

### 5.2.3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Analiz sonuçlarına göre, model indeksi değerleri:  $\chi^2=90,57$ ;  $df=46$ ;  $\chi^2/df=1,97$ ,  $RMSEA=0,05$ ,  $NFI=0,95$ ,  $CFI=0,98$ ,  $GFI=0,95$ ,  $SRMR=0,03$  olarak çıkmıştır. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) için yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen modelin, veri setiyle iyi bir uyum sağladığı söylenebilir. Bu bulgular, ölçeğin Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğunu ve bu faktörlerin bireylerin psikolojik güçlendirme düzeyini ölçmede etkili olduğunu göstermektedir (Şekil 4).



Şekil 4. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) ilişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri

Sonuçlar psikolojik güçlendirmenin yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir.

### 5.3. Demografik Bulgular

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur. Anket uygulamasına katılım gösterenlerin % 42,5' u 25-44 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 65,4'ü erkektir. %54,8 'i evli olan katılımcı grubunun tamamında yaygın olarak gözlenen eğitim durumu %58,6 oranla lisanslıdır. %53,4 oranla katılımcıların genelinin toplam çalışma süresi 11 yıl ve üzeridir. Katılımcıların yalnızca %11'i üst düzey yönetici pozisyonundadır. Orta düzey yöneticilerin oranı %35,6, alt düzey yöneticilerin oranı %19,9 ve yönetici olmayanların oranı ise %33,6' dır.

**Tablo 3.** Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler (n=292)

|                       |                     | Frekans (n) | %    |
|-----------------------|---------------------|-------------|------|
| Cinsiyet              | Kadın               | 101         | 34,6 |
|                       | Erkek               | 191         | 65,4 |
| Yaş                   | 18-24               | 18          | 6,2  |
|                       | 25-34               | 124         | 42,5 |
|                       | 35-44               | 103         | 35,3 |
|                       | 45 +                | 47          | 16,1 |
|                       | 55-64               | 6           | 2,1  |
|                       |                     |             |      |
| Medeni Durum          | Bekar               | 132         | 45,2 |
|                       | Evli                | 160         | 54,8 |
| Eğitim Durumu         | İlköğretim ve altı  | 8           | 2,7  |
|                       | Lise                | 47          | 16,1 |
|                       | Ön lisans           | 42          | 14,4 |
|                       | Lisans              | 171         | 58,6 |
|                       | Lisansüstü          | 24          | 8,2  |
| Toplam Çalışma Süresi | 1 yıldan az         | 10          | 3,4  |
|                       | 1-5 yıl arası       | 65          | 22,3 |
|                       | 5-10 yıl arası      | 61          | 20,9 |
|                       | 11 yıl ve üzeri     | 156         | 53,4 |
| Mevcut Pozisyon       | Yönetici Değil      | 98          | 33,6 |
|                       | Alt Düzey Yönetici  | 58          | 19,9 |
|                       | Orta Düzey Yönetici | 104         | 35,6 |
|                       | Üst Düzey Yönetici  | 32          | 11,0 |

### 5.4. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Ölçek alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin korelasyon değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Matrisi

| Değişkenler              | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| (1) Amaç Yönelimli       | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| (2) İçsel Motivasyon     | ,166** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |    |
| (3) Kendine Güven        | ,256** | ,235** | 1      |        |        |        |        |        |        |    |
| (4) Risk Alma            | -,023  | ,313** | ,015   | 1      |        |        |        |        |        |    |
| (5) Görev Performansı    | ,180** | ,268** | ,291** | ,080   | 1      |        |        |        |        |    |
| (6) Bağlamsal Performans | ,314** | ,253** | ,331** | ,177** | ,455** | 1      |        |        |        |    |
| (7) Anlam                | ,168** | ,242** | ,112   | ,144*  | ,268** | ,381** | 1      |        |        |    |
| (8) Yetkinlik            | ,173** | ,334** | ,306** | ,233** | ,435** | ,445** | ,495** | 1      |        |    |
| (9) Özerklik             | ,135*  | ,221** | ,212** | ,189** | ,323** | ,502** | ,486** | ,629** | 1      |    |
| (10) Etki                | ,151** | ,163** | ,251** | ,097   | ,247** | ,480** | ,408** | ,473** | ,553** | 1  |

Notlar: \*\*Korelasyonun 0,01 düzeyinde (2-yönlü) anlamlı.\*Korelasyonun 0,05düzeyinde (2-yönlü) anlamlı.

Korelasyon katsayıları, -1 ile 1 arasında değer almaktadır ve ilişkinin yönünü (pozitif veya negatif) ve gücünü göstermektedir. Korelasyon analizinde iki değişken veya boyut arasındaki ilişkinin yön ve gücünden bahsedilmektedir. Etkiler konusunda farklı analizler yapılarak bilgi edinilmektedir. Pozitif bir korelasyon, bir değişkenin artışıyla diğer değişkenin artışının birlikte gerçekleştiğini gösterirken, negatif bir korelasyon ise bir değişkenin artışıyla diğer değişkenin azalışının birlikte gerçekleştiğini göstermektedir. Korelasyon katsayısı ne kadar yakınsa 1 veya -1'e, ilişki o kadar güçlüdür. Tablo 3'teki verilere göre;

- Özerklik ile Etki arasındaki pozitif yönlü ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = 0.535$ ,  $p < ,001$ ). Özerklik arttıkça etki puanının arttığını söyleyebiliriz.
- Bağlamsal ile Özerklik ( $r = ,502$ ,  $p < ,001$ ) ve Bağlamsal Performans ile Yetkinlik arasında da yüksek korelasyon gözlenmektedir ( $r = 0.445$ ,  $p < ,001$ ). Bu bulgu, Bağlamsal Performans ile Özerklik ve Yetkinlik arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir.
- Özerklik ile Etki arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0.629$ ,  $p < ,001$ ). Bu sonuç, Özerklik ile Etki arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir.
- Diğer alt boyutlar arasında ise daha zayıf veya istatistiksel olarak anlamsız ilişkiler gözlemlenmiştir.

Bu korelasyon analizi sonuçları, YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ ölçek alt boyutları arasında bazı önemli ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır.

### 5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Korelasyon Analizinden sonra regresyon analizine geçilerek bağımlı ve bağımsız değişken arasında ilişkinin nasıl olduğu araştırılmıştır. Bu regresyon analizi, bağımlı değişken olan Bireysel İş Performansı Ölçeği'ni (BIPO) açıklamak için Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'ni (YKÖÖ) kullanmaktadır. Modelin genel uyumunu değerlendiren R-Kare değeri 0.208'dir, bu da YKÖÖ'nin BIPO'da kovaryansın yaklaşık %20'sini açıkladığını göstermektedir. Açıklanamayan kısım için BIPO'ya etki eden farklı değişkenlerin olduğu söylenebilir. ANOVA sonuçlarına göre, test edilen modelin istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $F(1,290) = 75,95$ ,  $p < ,001$ ).

Regresyon katsayılarına bakıldığında, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği ile Bireysel İş Performansı Ölçeği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $b = ,177$ ,  $SE = ,02$ ,  $p < ,001$ ). Yaratıcı Kişilik Özellikleri

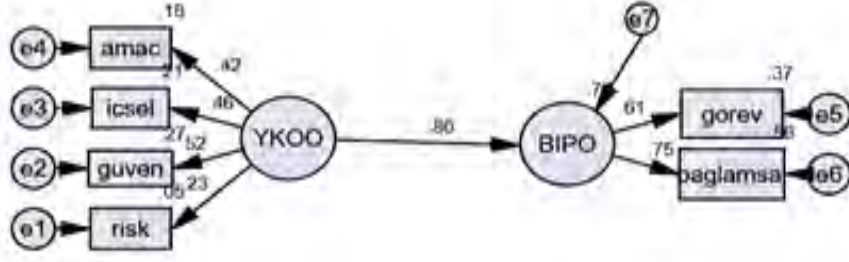
Ölçeği'nin beta katsayısı 0.177'dir, bu da Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'deki bir birimlik artışın, BİPÖ'de 0.177 birimlik artışa karşılık geldiğini göstermektedir.

Yukarıda verilen analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken olan Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin bağımlı değişken olan Bireysel İş Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerindeki artışın Bireysel İş Performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna görülmektedir. Hipotez sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir.

**Tablo 5.** Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları (n=292)

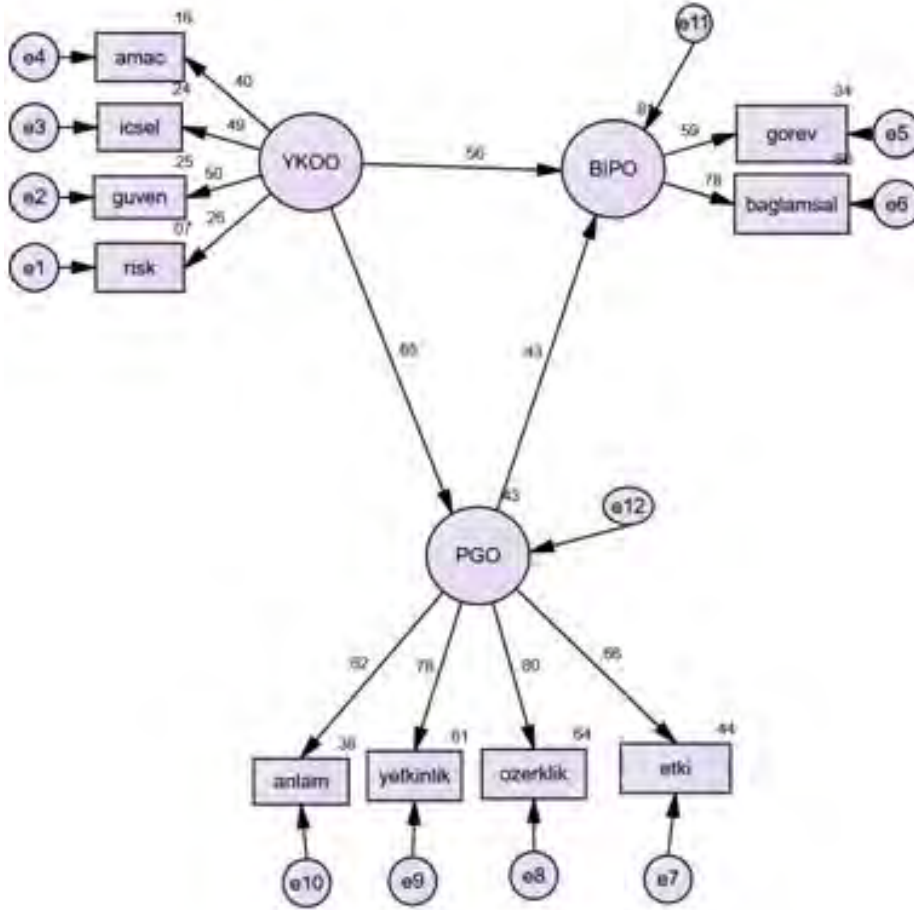
| Yapısal İlişkiler   |      |      | <i>b</i> | <i>SE</i> |  | $\beta$ | <i>KR</i> |  | <i>p</i> |
|---|------|------|----------|-----------|--|---------|-----------|--|----------|
| PGÖ   | <--- | YKÖÖ | 0,52     | ,16       |  | 0,65    | 3,22      |  | ,001     |
| BİPÖ  | <--- | YKÖÖ | 0,34     | ,13       |  | 0,56    | 2,56      |  | ,010     |
| BİPÖ  | <--- | PGÖ  | 0,33     | ,11       |  | 0,43    | 3,14      |  | ,002     |
| <b>Amaç Yönelimli</b>   |      |      |          |           |  |         |           |  |          |
| Amaç Yönelimli  | <--- | YKÖÖ | 1,85     | ,58       |  | 0,40    | 3,16      |  | ***      |
| İçsel Motivasyon  | <--- | YKÖÖ | 1,94     | ,58       |  | 0,49    | 3,35      |  | ***      |
| Kendine Güven   | <--- | YKÖÖ | 1,70     | ,50       |  | 0,50    | 3,37      |  | ***      |
| Risk Alma   | <--- | YKÖÖ | 1        |           |  | 0,26    |           |  | ***      |
| <b>Görev Performansı</b>  |      |      |          |           |  |         |           |  |          |
| Görev Performansı   | <--- | BİPÖ | 1        |           |  | 0,58    |           |  |          |
| Bağlamsal Performans  | <--- | BİPÖ | 1,44     | ,17       |  | 0,78    | 8,37      |  | ***      |
| <b>Anlam</b>  |      |      |          |           |  |         |           |  |          |
| Anlam   | <--- | PGÖ  | 0,72     | ,08       |  | 0,62    | 8,96      |  | ***      |
| Yetkinlik   | <--- | PGÖ  | 0,73     | ,07       |  | 0,78    | 10,75     |  | ***      |
| Özerklik  | <--- | PGÖ  | 0,91     | ,08       |  | 0,80    | 10,92     |  | ***      |
| Etki  | <--- | PGÖ  | 1        |           |  | 0,66    |           |  |          |
| <p>Not: Model = AMOS yardımı ile Yol Analizi BİPÖ, bireysel iş performansı olup Görev ve Bağlamsal performans oluşturduğu bağımlı gizil değişkendir. <i>b</i>, standartlaştırılmamış regresyon ağırlıklarını temsil eder. <i>SE</i>, <i>b</i>'nin standart hata değerini gösterir. <math>\beta</math>, standartlaştırılmış regresyon ağırlıklarını gösterir.</p> <p>KR = Kritik Oran. * <math>p &lt; ,05</math>'i, ** <math>p &lt; ,01</math>'i, *** <math>p &lt; ,001</math>'i ifade eder.</p> |      |      |          |           |  |         |           |  |          |

Bu araştırmada, Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) ile Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) arasındaki ilişkiye Psikolojik Güçlendirmenin (PGÖ) aracılık etkisinin varlığı incelenmiştir. İlk olarak, araştırmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak C yolu (YKÖÖ'den BİPÖ'ye doğrudan etki) çizilmiştir (Şekil 5). Bu çerçevede elde edilen sonuçlara göre, YKÖÖ'den BİPÖ'ye olan c yolu için *b* değeri 0,64 olarak bulunmuştur (Grafik 4). Bu sonuç, YKÖÖ'nün BİPÖ üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir ( $b=0,64$ ,  $p=,005$ ,  $\beta=0,86$ ).



Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin c Yol Analizi

Modelin uyum indeksleri şu şekildedir:  $\chi^2=84,50$ ; d.f.=32;  $\chi^2/df=2,64$ , RMSEA=0,06, NFI=0,90, CFI=0,93, GFI=0,95, SRMR= 0,05. Bu uyum indeksleri, modelin verilere uygun olduğunu ve verilerin modeli desteklediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, yapısal eşitlik modelinin kullanılan verilerle uyumlu olduğunu göstermektedir.



Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Yol Analizi

Örtük değişkenlere yönelik yollar incelendiğinde, YKÖÖ' nün Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon ve Kendine Güven alt boyutları üzerinde pozitif etkileri olduğu ( $p<.001$ ), BİPÖ' nün Görev Performansı alt boyutunu pozitif etkilediği ( $p<.001$ ), ve PGO'nün ise Anlam, Yetkinlik ve Özerklik alt boyutlarını pozitif etkilediği ( $p<.001$ ) gözlemlenmiştir.

Yapısal ilişkilere bakıldığında, YKÖÖ' nün PGÖ üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ( $b=0,52$ ,  $p<.001$ ) ve BİPÖ üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ( $b=0,34$ ,  $p=.010$ ) görülmektedir. Etkinin büyüklüğü istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ayrıca, PGÖ' nün BİPÖ üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ( $b=0,33$ ,  $p=.002$ ) ortaya çıkmıştır. Dolaylı etkilere yönelik analizlerde, YKÖÖ' den BİPÖ'ye giden dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $b=0,28$ ,  $p=.043$ , %95 güven aralığı: alt değer 0,020, üst değer 0,48: Bootsrap 5000). Bu sonuçlar, PGÖ' nün YKÖÖ ve BİPÖ arasında kısmi bir aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmi bir aracı rolü olduğunu desteklemektedir. Psikolojik güçlendirmenin, çalışanların motivasyonu, yetkinlikleri ve özerklikleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve bu etkilerin iş performansını dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılabilir. Bu bulgular, işyerinde psikolojik güçlendirmenin önemini vurgulamakta ve çalışanların yaratıcılık ve performansını arttırmada etkili bir faktör olarak değerlendirilebilir.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kişilik, yalnızca geleceğin yörüngesine bakılarak anlaşılabilir; bir insan kendini, ancak bir şekilde geleceğe doğru uzatabildiğinde anlayabilir(May, 2021). Yaratıcı kişilik niteliği yüksek kişilerden oluşan bir toplumun sanatsal, bilimsel, ekonomik ve kültürel yönden üstün bir hale bürünmesi beklenmektedir. Çünkü yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireyler her yönden ilerleme ve ön planda tutmaya fayda sunmaktadırlar. Yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireylerin çalışma ortamında karşılaşılan problemlere çözüm seçenekleri ortaya koymaları iş yaşamında problemler çözme seviyelerinde yaratıcı düşünme becerileri yüksek olan bireylerin önemi artmaktadır. Bilhassa endüstri alanında etkin olan işletmelerde yaratıcı düşünme becerisi yüksek bireylerin karşılaştığı problemlere çözüm önerileri geliştirmeleri işletmeler yönünden önem arz eden bir üstünlük biçiminde ifade edilmektedir. Bunun yanında yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireylerin iş verimliliği ve ürün geliştirme hususunda da işletme avantaj sağlamaktadır (Özer, 2022).

Bu araştırmada yaratıcı kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü incelenmiştir. Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu sonucun karşılaştırılabileceği doğrudan yaratıcı kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilgili bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak çalışmanın, kavramların yapıları gereği benzer nitelikte sayılabilecek Çelik (2022)'nin üniversite öğrencilerinin yaratıcı kişilik özellikleri, prososyal davranışlar ile ilişkiliyken, üniversite öğrencilerinin beğenilme arzuları bu ilişkide anlamlı bir role sahip olmadığı söylenebilir. Yaratıcı kişilik özellikleri, prososyalite ve beğenilme arzusu puanlarının araştırmada ele alınan sosyodemografik değişkenler açısından farklılık gösterdiği bulunmuştur. Başka bir araştırmada Bozça (2019) yaratıcı kişilik özelliği ile girişimcilik eğilimi arasında bir ilişkinin var olduğunu, yaratıcı kişilik özellikleri girişimcilik eğilimini etkilediğini öne sürmektedir. Dolayısıyla Yaratıcı kişilik özellikleri girişimciliği pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir. Ayrıca Güler ve Çakır (2021) araştırmalarında yaş ve yaratıcılık değişkenleri arasında zayıf seviyede pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Acarol (2019)'un araştırmasında, A tipi kişilik özelliklerinin, bireysel yenilikçilik performansını doğrudan etkilediği, kişilik özellikleri ve yenilikçilik performansını üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü bulunduğu hipotezleri doğrulanmıştır. İyigün (2014)'ün yaptığı araştırmada dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık özellikleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, duygusal tutarlılık özelliği ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kundu vd. (2019), güçlendirici liderlik davranışlarının astların psikolojik güçlenmesi ve iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin bireysel boyutlarının, güçlendirici liderlik davranışlarının astların iş performansı üzerindeki etkilerine seri olarak aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

Bu araştırmanın değişkenleri olan yaratıcı kişilik özellikleri, iş performansı ve psikolojik güçlendirme düzeyi bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve mevcut pozisyon değişkenlerine göre incelenmiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin cinsiyetine göre incelendiğinde, BİPO alt boyutlarından Bağlamsal Performans ve PGÖ alt boyutların Etki katılımcıların cinsiyetleri dikkate alınarak kurulan denklemde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bağlamsal performans ve Etki alt boyut ortalama değerleri erkek katılımcılarda daha yüksek saptanmıştır. Diğer yandan Amaç Yönelimi, İçsel Motivasyon, Kendine



Güven, Risk Alma, Görev Performansı, Anlam, Yetkinlik ve Özerklik alt boyutları katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Yani bu boyutlar hakkındaki davranış veya düşünceler kişilerin cinsiyetinin farklılaşması ile değişim göstermemektedirler.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin yaş gruplarına göre incelendiğinde, YKÖÖ alt boyutlarından Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven ve Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Görev ve Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki katılımcıların yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin medeni durumuna göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Kendine Güven ve Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Görev ve Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam ve Etki katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre bekar katılımcıların risk alma puan ortalaması evlilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer yandan, Kendine güven, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Anlam ve Etki puan ortalaması evli katılımcılarda daha yüksek görülmüştür. Son olarak Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Yetkinlik ve Özerklik katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Medeni durumun değişmesinin özellikle performans ile ilgili değişkenleri etkilediği görülmektedir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin eğitim durumuna göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven ve Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Görev ve Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin toplam çalışma süresine göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Özerklik ve Etki katılımcıların toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre toplam çalışma süresi 1-5yıl olan katılımcıların risk almaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Bağlamsal performans ve özerklik alt boyutları incelendiğinde uzun çalışma süresi olan katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, Etki alt boyutu başlangıç seviyesinde olan çalışanlarda daha az olduğu saptanmıştır. Son olarak Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Görev Performansı, Anlam ve Yetkinlik katılımcıların toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin mevcut pozisyonuna göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Kendine Güven; BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki katılımcıların işteki pozisyonuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre yönetici olmayan ve alt düzey yöneticileri kendine güven ortalaması daha düşük ve diğer gruplara göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bağlamsal performans puanı, pozisyon arttıkça yükselmektedir ve en yüksek ortalama üst düzey yöneticilerinde saptanmıştır. Bu grubun bağlamsal puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı fark göstermiştir. PGÖ alt boyutları puan ortalamasının tamamı üst düzey yöneticilerde daha yüksek ve anlamlı olarak diğer gruplardan farklıdır. Anlam, yetkinlik, özerklik ve etki üst düzey yöneticilerde daha yüksek görülmüştür. Son olarak Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Görev Performansı katılımcıların çalıştığı iş pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Sonuç olarak, Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmi bir aracı rolü olduğunu desteklemektedir. Psikolojik güçlendirmenin, çalışanların motivasyonu, yetkinlikleri ve özerklikleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve bu etkilerin iş performansını dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılabilir. Bu bulgular, işyerinde psikolojik güçlendirmenin önemini vurgulamakta ve çalışanların yaratıcılık ve performansını artırmada etkili bir faktör olarak değerlendirilebilir.

*Başka Araştırmacılar İçin Öneriler.* Yaratıcı kişilik alanında akademik ilgi uyandırılabilir ve gelecekte bu alanda araştırma yapacak akademisyenlere geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış başka ölçeklerle Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği arasındaki ilişkiye bakılabilir. Araştırmanın daha büyük ve farklı bir sektörlerde yapılması, örneklem büyüklüğünün genişletilmesi ile elde edilecek bulgular hem iş performansı üzerindeki etkisini artıracaktır hem de insan kaynaklarına yönelik çalışmalara katkı sağlayacaktır.

*Yöneticiler İçin Öneriler.* İşletmelerde yaratıcılığı ortadan kaldırmadan, gelişimi destekleyecek uygulamaların değerlendirilmesi önemlidir. Yaratıcılığı artırmak adına yöneticilerin uygulayabileceği en etkili ve basit stratejilerden biri, insanların yetenekleri doğrultusunda doğru pozisyonlara yerleştirilmesidir. Bu şekilde, çalışanın yaratıcılığı ve uzmanlığı temel alınarak uygun görevlere yönlendirilebilir ve aynı zamanda içsel motivasyonu artırılabilir.

### KAYNAKÇA

- Acarol, Ç. (2019). *A Tipi Kişilik Özelliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), İstanbul.
- Akgün, T. (2009). *İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İş Performansı Değerleme Puanları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Akkoç, Ö. (2019). *Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kuruma Güven ve Bağlılığı İle İlişkisinin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Alkan, M. (2014). *İş Stresinin İş Performansı Üzerine Etkisi: SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Isparta.
- Altın, B. (2010). *İlköğretimde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarıyla Yaratıcılıkları İlişkisi*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Altındış, S., & Özutku, H. (2011). Psikolojik Güçlendirme ve Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 161-191.
- Arslan, F. (2019). *Yiyecek-İçecek Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Etkisi*, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Zonguldak.
- Arslandaş, C. C. (2001). Girişimcilikte Yaratıcılık Ve Yenilik, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 38, 17-23.
- Ataman, A. (1993). *Yaratıcılık Ve Eğitim*, Ankara, Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Avunduk, Y. (2016). *Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları İle Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), İstanbul.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), İstanbul.
- Ayoub, D., Al-Akhras, D., Na'nanah, G., Al-Madadha, A. (2018). The Relationship Between Psychological Empowerment and Creative Performance of Employees: Mediating Effect of Job Satisfaction in International Non-Governmental Organizations, *European Scientific Journal* July 2018 edition, 14(20), 217-239, Doi:10.19044/esj.2018.v14n20p217
- Baltacı, G. (2022). *Lise Öğrencilerinin Sınıf Yaşam Alguları, Hedef Yönelimleri ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Çankırı.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların Örgütsel Tutum Ve Davranışlarının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), İstanbul.
- Batuk Turan, S. (2018). Yapısal Güçlendirme: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Journal of Yasar University*, 13 (49), 101-111.
- Bayraktar Gülsevgi, E. (2021). *Duygusal emek ve duygusal tükenmişlik ilişkisinin bireysel performans algısına etkisi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Beşkonak, İ. (2021). *Antrenörlerin Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanım Düzeylerinin Yaratıcı Kişilikleri Üzerine Etkisi*, Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Ardahan.
- Bozça, R. (2019). *Sağlık Yönetimi Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi*, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Edirne.
- Celep, M. U. (2020). *Okul Öncesi Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Oyun Öğretimine İlişkin Öz Yeterlikleri Ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Çelik, D. (2022). *Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ve Prososyal Davranış Arasındaki İlişkide Beğenilme Arzusunun Aracı Rolü*, Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

- Cheung, G. W. , Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, January, 1-39. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Çöp, S., & Topçu, M. (2019). Öz Yeterliliğin Yaratıcı Kişilik Üzerine Etkisinde, Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü: İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2354-2370.
- Demiray, S. (2018). *Psikolojik Güçlendirme İle İş Doyumu Arasındaki İlişki*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Denizli.
- Diñçeli, D. (2020). Yaratıcılık Ve Sanat, *Sanat Eğitim Dergisi*, 8 (1), 43-45.
- Doğan, R. (2020). *Özel Sağlık Sektöründe Yıldırma İle İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Durmuş, Ş. (2022). *Ebeveyn Kontrolünün Ergenlerin Yaratıcı Kişilik Gelişimi Üzerine Etkisi*, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Emir, S., Ateş, S., Aydın, F., Bahar, M., Durmuş, S., Polat, M., et al. (2004). Öğretmen Adaylarının Yaratıcılık Düzeyleri, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20042 (9), 105-116.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 161-176.
- Ersay Önal, Z. (2021). *Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi*, Bandırma Onyeni Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.
- Fırın, S. (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü Üzerine Bir Araştırma*, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya.
- Gaut, B. (2010). The Philosophy of Creativity, *Philosophy Compass*, 5/12: 1034–1046. doi:10.1111/j.1747-9991.2010.00351.x.
- Goodman, S.A., Svyantek, D.J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter, *Journal of Vocational Behavior* 55, 254–275.
- Gregory, B., Albritton, M.D. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationships between P–O Fit, Job Satisfaction, and In-role Performance, *J Bus Psychol*, 25:639–647, DOI 10.1007/s10869-010-9156-7.
- Güler, K., & Çakır, Ç. (2021). Üniversite Öğrencilerinde Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile İdeal ve Gerçek Benlik Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Asya Studies*, 5 (18), 267-278.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H., & Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, *Istanbul Management Journal*, 18 (57), 13-25.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara, Seçkin.
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 361-378.
- Işık, U., & Yasım, Y. K. (2017). Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 1581-1594.
- İyigün, U. H. (2014). *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama*, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (1), 147-180.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı?, *Journal of Yasar University*, 10 (38), 6478-6554.
- Kılıç Aksoy, Ş., & Çiçek, H. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde Çalışan Mutluluğunun Aracılık Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (59), 391-420.

- Kılıç, E. (2019). *Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejileri Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Zeka Düzeyinin Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Koptagel Çeltek, M. (2021). *Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirme Alguları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Karaman.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42 (5), 605.
- Li, H., Jin, H., Chen, T. (The Journal of Creative Behavior, Vol. 54, Iss. 1, pp. 196–210, DOI: 10.1002/jocb.355
- Malik, M., Sarwar, S., Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment, *International Journal of Project Management*, 39, 10-20.
- Mamak, Y.B., Akkaş, H., Camgöz, S.M. (2023). Proactive Personality and Task Performance: The Mediating Role of Job Crafting, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1688>
- May, R. (2021). *Yaratma Cesareti*, İstanbul, Metis Yayınları.
- Mert, Ö. A. (2007). *Jean Piaget Düşüncesinde Psikolojik Yapılar*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Mucır, S. (2022). *Çalışanlara Yönelik Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İş Performansı Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli.
- Onur, D., Zorlu, T. (2017).Yaratıcılık Kavramı ile İlişkili Kuramsal Yaklaşımlar, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), 1535-1552.
- Öğüt, A., Aygen, S., & Demirsel, M. (2007, Mayıs). Personel Güçlendirme İnovasyonu Hızlandırır mı? Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırma, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(3), 163-172.
- Öncü, E. Ç. (2020). *Erken Çocukluk Döneminde Yaratıcılık ve Geliştirilmesi*, Ankara, Pegem Akademi.
- Öner, S. (2003). *Türkiye'deki Reklam Ajanslarında Yaratıcı Bölümde Çalışan Yaratıcı Personel Profili*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Özaslan, G. (2018). Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 169-185.
- Özbezek, B. (2022). Hizmetkâr Liderlik ve İşe Adanmışlık: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü, *Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17 (2), 584-602.
- Özdemir, E. (2015). *İçsel İş Çevresi, Kişilik Özellikleri ve Sektör Algısının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Alanya Konaklama İşletmeleri Örneği*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Antalya.
- Özer, A. A. (2022). *Müzik Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Kişilik Özellikleri İle Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişki: Ege Bölgesi Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Öztekin, G.G. (2022). Eğitimde Psikolojik Güçlendirme, İçinde: Eğitimde Güncel Yaklaşımlar, İstanbul, Efeakademi Yayınları.
- Öztürk Çiftçi, D. (2019). Lider Üye Etkileşiminin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 10 (1), 167-186.
- Rani, R.M., Normy Rafida Abdul Rahman, N.R., Nurul Aqilah Mohd Yusak, N.A.M. (2021). The Effect of Psychological Empowerment on Employee Performance, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(6), 881-889.
- Robinson, K. (2008). *Yaratıcılık Aklın Sınırlarını Aşmak*, (N. G. Koldaş, Çev.) İstanbul, Kitap Yayınevi Ltd.
- Sağlam Arı, G., & Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 129-149.
- San, İ. (2004). *Sanat ve Eğitim*, Ankara, Ütopya Yayınevi .

- Şimşek, A., & Öztürk, E. B. (2020). Kişisel Öğrenme ve Yaratıcılık: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38 (2), 323-345.
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education, *Res Sci Educ*, 48: 1273–1296. DOI 10.1007/s11165-016-9602-2
- Tekin, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.
- Tuzcu, H. (2020). *Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik Düzeyinin Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri Ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Uncuoğlu Yolcu, İ., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (2), 425-438.
- Yangın, S. (2017). *Çalışanların Otantik Liderlik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi Ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: İzmir Demir Çelik Sanayi A.Ş' de Bir Araştırma*, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-217.
- Yürür, Ş., & Demir, K. (2011). Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güçlendirme: Karşılıklı Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 311-335.
- Zhou, K. (2021). The Influence of Creative Personality and Goal Orientation on Innovation Performance, *Frontiers in Psychology*, 9 April, doi: 10.3389/fpsyg.2021.634951.